

de leden van de CGOP  
d.t.v. het CAOP  
Postbus 556  
2501 CN DEN HAAG

**Onderwerp**  
Voorstellen t.b.v. start  
arbeidsvoorwaardenoverleg politie

Geachte leden,

In de maand juni hebben de politievakorganisaties NPB, ACP en VMHP actie gevoerd in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Met deze politievakorganisaties zijn de afgelopen weken vrijblijvende verkenningen gedaan naar mogelijkheden om tot een nieuwe Politie CAO te komen. In mijn voorstellen daartoe houd ik rekening met hetgeen in deze verkenningen aan de orde is geweest.

In de voorstellen die ik onderstaand presenteer moet rekening worden gehouden met een tijdelijke onzekerheid die wij beiden onder ogen moeten zien. Dit betreft de onzekerheid van de ABP-premies. Hoewel ik ervan uit wil gaan dat deze in 2006 aanzienlijk zullen dalen, is dat nog niet zeker. Deze onzekerheid –die nog zal voorduren tot medio oktober heeft gevolgen voor de datum waarop wij tot overeenstemming kunnen komen over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. Gezien de complexiteit van de dossiers waarover wij overeenstemming moeten bereiken hebben wij die tijd ook hard nodig om –ondanks deze onzekerheid - overleg te voeren over de onderwerpen van het nieuwe arbeidsvoorwaardenakkoord. Daarbij stel ik voor om een nieuw akkoord te laten doorlopen tot ultimo 2006.

### **Uitgangspositie**

Het te sluiten arbeidsvoorwaardenakkoord vindt plaats in een veranderende omgeving. De ondersteunende diensten van de politie worden meer en meer benaderd vanuit het concept van “shared services” wat een verdergaande uniformering van de niet primaire arbeidsvoorwaarden wenselijk maakt. Bij samenwerkingsverbanden tussen korpsen waar personeel van verschillende korpsen werkzaam is zijn verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden niet te beargumenteren en daarom onwenselijk. Daarnaast hebben de prestatieafspraken tussen het kabinet en de politiekorpsen gevolgen voor het

**Datum**  
31 augustus 2005

**Ons kenmerk**  
2005-0000212996

**Onderdeel**  
DGV/POL/AB

**Inlichtingen**  
G. Hovius  
T (070) 426 6747  
F (070) 426 7440

**Uw kenmerk**

**Blad**  
1 van 8

**Aantal bijlagen**  
0

**Bezoekadres**  
Schedeldoekshaven 200  
2511 EZ Den Haag

**Postadres**  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

**Internetadres**  
[www.minbzk.nl](http://www.minbzk.nl)

**Datum**  
31 augustus 2005

**Ons kenmerk**  
2005-0000212996

**Onderdeel**  
DGV/POL/AB

**Blad**  
2 van 8

gevoerde personeelsbeleid en zal ook de discussie die nu start over de inrichting van het politiebestedel gevolgen hebben voor het te voeren arbeidsvoorwaardenbeleid. Deze ontwikkelingen wil ik betrekken bij mijn voorstellen voor een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord waarbij voorop staat dat de kwaliteit, toewijding en professionaliteit van het politiepersoneel van zeer groot belang is bij het behalen van de kabinetsdoelstellingen op het gebied van veiligheid. Nieuwe afspraken zijn wat mij betreft dan ook gericht op het behoud en vergroten van betrokkenheid, kwaliteit en professionaliteit van het politiepersoneel.

Werken bij de politie brengt een bijzondere verantwoordelijkheid met zich mee. Zeker in een samenleving waarin geweld en een niet te tolereren gebrek aan respect uitlopend in scheldpartijen –ook tegen de politie- een steeds normalere zaak lijkt te worden en waarin het gezag van de politie niet voetstoots wordt aangenomen. Een grote groep werknemers wordt dagelijks geconfronteerd met deze effecten. Dit neemt niet weg dat werken bij de politie over het algemeen aantrekkelijk wordt gevonden en dat moet zo blijven. Werken bij de politie betekent vaak ook kiezen voor een (levens)lange loopbaan bij de politie. Deze loyaliteit aan het vak vergt aandacht voor de fysieke en geestelijke gezondheid, de ontplooiingsmogelijkheden en de (interne) mobiliteit van de werknemers.

Om deze aspecten tot hun recht te laten komen stel ik voor dat wij een meerjarig traject afspreken met een samenhangend pakket aan maatregelen waarin de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer tot uiting komt. Dit meerjarig traject dient om vrijblijvendheid te voorkomen verankerd te worden in afspraken waaraan alle betrokken partijen gebonden zijn. Dit traject zou onder de naam "Werken bij de politie: een duurzame loopbaan" ingezet kunnen worden. Onderstaand ga ik per thema in op onderwerpen die naar de mening van de werkgevers in de sector Politie goed passen bij een duurzame loopbaan. Deze voorstellen zijn in aanvulling op de voorstellen die u heeft ontvangen via mijn brieven van 12 april 2005, 3 juni en 23 juni 2005.

### **Werktijden**

Het thema van werktijden is van doorslaggevend belang voor het kunnen combineren van zorgtaken en politiewerk. Hierbij kunnen wij voor de politie onderscheiden: rust in de roosters; herkenbare vrije tijd en het naleven van de Arbeidstijdenwet (ATW). Tevens maakt de compensatie die wordt verstrekt voor het werken in de weekeinden en in de nacht onderdeel van dit dossier.

- Rust in de roosters: In het akkoord 2001-2003 hebben wij het project Capaciteitsmanagement Politie in het leven geroepen om meer rust in roosters te bewerkstelligen. De resultaten van dit project hebben nog niet geleid tot de gewenste rust in de roosters. Hierbij speelt een rol dat het nieuwe roostersysteem CMS door diverse korpsen is aangegrepen om de



**Datum**  
31 augustus 2005

**Ons kenmerk**  
2005-0000212996

**Onderdeel**  
DGV/POL/AB

**Blad**  
3 van 8

- verbetering van het capaciteitsmanagement vorm te geven. Nu de introductie van dat nieuwe roostersysteem is uitgesteld, hebben sommige korpsen het verbeteren van capaciteitsmanagement daaraan gekoppeld. Ik ben van mening dat verbetering van capaciteitsmanagement prima kan plaatsvinden zonder een nieuw roostersysteem. Om die reden zal ik dan ook korpsen aanspreken die de verbetering van capaciteitsmanagement op een laag pitje hebben gezet vanwege het uitblijven van het nieuwe roostersysteem.
- Uit de gevoerde informele verkenningen heb ik opgemaakt dat het in sommige situaties problematisch is om bij het vormgeven van de roosters invulling te geven aan de in 1997 afgesproken voorwaarden. Deze voorwaarden houden in dat op korpsniveau criteria worden ontwikkeld voor het vaststellen van arbeidspatronen en dat de werknemer recht heeft op een gewenst arbeidspatroon tenzij de dienst zich daartegen verzet. Om daar verbetering in te brengen ben ik bereid om de afspraken uit 1997 te verankeren in de politierechtspositie.
  - Op het punt van de compensatie die wordt verleend voor het werken in de weekeinden en nachtelijke uren zijn wij het eens dat de daarvoor gegeven toelagen aanpassing behoeft. Hierbij wil ik rekening houden met fysieke belasting, sociale belasting en een combinatie van beide. Ik stel voor een vergoeding voor de avonduren (te rekenen vanaf 20.00. uur) in te voeren vanwege de sociale belasting. Daarnaast stel ik voor de nachtelijke weekeinddiensten beter te gaan belonen dan nu het geval is, vanwege de combinatie van fysieke en sociale belasting. Om deze wijzigingen betaalbaar te kunnen invoeren, is een aanpassing van de tarieven voor de weekenddiensten overdag nodig. Dit acht ik ook mogelijk omdat deze diensten immers wel sociaal belastend zijn, maar niet fysiek belastend. Vanuit die optiek komen deze diensten voor een lagere vergoeding in aanmerking.
  - De naleving van de Arbeidstijdenwet binnen de sector Politie baart zorgen, zelfs als rekening wordt gehouden met het bijzondere karakter van het politiewerk. Verbetering daarin is noodzakelijk. Ik stel voor dat ik over de naleving van de Arbeidstijdenwet afspraken maak met de politiekorpsen. Aan het al dan niet behalen van deze nieuw te maken afspraken wil ik desgewenst tevens consequenties verbinden. Als punt waardoor de naleving van de Arbeidstijdenwet verbeterd zou kunnen worden, zie ik een afspraak over het niet meetellen van een deel van de reistijd bij bijstandsverlening voor het vaststellen van de maximale dienstdag volgens de ATW. Door deze zogenoemde "begeeftijd" –die overigens wel gewoon wordt betaald- behoeft in geval van bijstandsverlening minder snel een beroep te worden gedaan op de noodclausule van de ATW. Tevens neemt de actieradius van bijstandsverlenende korpsen toe, zodat de lasten van het bijstand verlenen over meer korpsen verdeeld kunnen worden.

Tenslotte wil ik aan de hand van dit thema afspraken met u maken over het handhaven van de 38 uren werkweek die wij in 2001 hebben afgesproken tot



**Datum**  
31 augustus 2005

**Ons kenmerk**  
2005-0000212996

**Onderdeel**  
DGV/POL/AB

**Blad**  
4 van 8

1 juli 2011. Hoewel de werktijdverlenging nog bijna vijf jaar zal duren is het vanwege de doorlooptijd van het proces van werven, selecteren en opleiden van nieuw politiepersoneel van groot belang dat met zekerheid gesteld kan worden dat na 1 juli 2011 de 38 uren werkweek structureel gehandhaafd wordt.

### **Fit& gezondheid**

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2001-2003 hebben wij voor de eerste maal afspraken gemaakt over de fit- en gezondheid van het politiepersoneel. De daartoe aan de korpsen beschikbaar gestelde middelen hebben tot diverse zeer nuttige initiatieven geleid. Een op dit dossier te hanteren uniforme lijn voor alle politiekorpsen ontbreekt vooralsnog.

- Ik stel voor dat wij afspraken maken over een meerjarig plan om de fit- en gezondheid van het politiepersoneel te realiseren. Daarbij is het mijn bedoeling dat aan het einde van het meerjarenplan –waarvoor ik zeven jaar wil uittrekken- een algemene fitheidtest voor het politiepersoneel is gerealiseerd. Voor deze test dient men te slagen. Het niet slagen voor deze fitheidtest kan straks rechtspositionele gevolgen hebben. Mijn inzet is er echter op gericht dat werknemer en korpsen zich beiden inspannen dergelijke consequenties te voorkomen. Gezien het meerjarig karakter van de afspraken moet dat ook mogelijk zijn.
- In relatie met dit onderwerp speelt ook de hoogte van het inkomen in geval van ziekte. Het sociaal akkoord spreekt daarbij van maximaal 170% in de eerste twee jaren samen. In het overleg met u wil ik onderzoeken of de bezwaren die u naar voren heeft gebracht weggenomen kunnen worden. Op het punt van reïntegratie van gedeeltelijk cq. voormalig arbeidsongeschikten in het kader van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) ga ik ervan uit dat wij daarover afspraken kunnen maken voor zover dit niet behoort tot het terrein waarover de Pensioenkamer zich eerst moet uitspreken.
- In verband met dit dossier zie ik voor de werkgever ook een zorgplicht voor werknemers die in geval van dienstongevallen tussen wal en schip vallen. In deze gevallen heeft de werkgever aan al zijn juridische plichten voldaan, maar blijft er toch een gevoelsmatige plicht om de werknemer tegemoet te komen. Speciaal voor dit soort situaties wil ik samen met de korpsen een waarborgfonds in het leven roepen. In het verlengde daarvan wil ik tevens de zorgplicht van het korps nader formuleren voor situaties waarin individuele politieambtenaren geconfronteerd worden met juridische procedures die tegen hen worden aangespannen.

### **Personeelsbeleid**

De politieorganisatie zal de komende jaren in een hoog tempo vergrijzen. De toename van het aantal vijftigplussers noodzaakt tot aanvullend



**Datum**  
31 augustus 2005

**Ons kenmerk**  
2005-0000212996

**Onderdeel**  
DGV/POL/AB

**Blad**  
5 van 8

personeelsbeleid. Hierbij denk ik vooral aan het bevorderen van de mobiliteit van het personeel, om te voorkomen dat men te lang werkzaam blijft in dezelfde functie op dezelfde plek en daardoor motivatie en arbeidstevredenheid zal verliezen. Om dit te realiseren kunnen instrumenten worden ingezet, zoals de in het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord al geïntroduceerde persoonlijke ontwikkelingsplan (POP). Ik wil voorkomen dat wij op het punt van het personeelsbeleid komen tot een stapeling van beleid dat niet tot uitvoering wordt gebracht. In plaats daarvan wil ik graag samen met u onderzoeken waarom de tot op heden aangeboden beleidsinstrumenten (van de werkgroep Ontwikkelingsgericht Personeelsbeleid) niet in alle gevallen of soms slechts ten dele door het politieveld zijn opgepakt en wat daaraan gedaan kan worden. Als wij daarin meer inzicht krijgen, kan gericht worden ingezet op verbetering. De aanspraken in verband met mobiliteit (woon-werkverkeer en dienstreizen) kunnen de mobiliteit helpen stimuleren. Daarom wil ik met u verkennen op welke wijze wij deze regelingen kunnen aanpassen. Dit is een lastig onderwerp omdat daarbij de wens tot uniformering om gespannen voet kan komen te staan met de wens voor regionaal maatwerk. Daarbij speelt dat de toenemende bovenregionale samenwerking juist gebaat is bij een landelijke regeling. Ook de samenwerking op landelijk niveau neemt op diverse terreinen toe. Deze samenwerkingsvorm gaat soms gepaard met landelijke reorganisaties. Bij deze landelijke reorganisaties mis ik een formele titel om te onderhandelen namens alle korpsen, terwijl ik die onderhandelingen in de praktijk wel voer, daartoe per reorganisatie gemandateerd door de korpsbeheerders. Met name uit efficiency overwegingen wil ik een dergelijke formele titel bij landelijke reorganisaties opnemen in de politierechtspositie. Daarbij kunnen wij tevens bezien of het mogelijk is om de huidige reorganisatieparagraaf verder uit te bouwen om te bevorderen dat reorganisaties uniform kunnen verlopen.

Op het punt van het personeelsbeleid speelt ook het dossier van VUT, prepensioen en levensloop (VPL). In mijn eerdere brieven heb ik daartoe al voorstellen gedaan. Ter concretisering van die voorstellen breng ik in dat de doelgroep die ik voor ogen heb voor de mogelijkheid tot uittreden tegen 70% op zestigjarige leeftijd al het personeel betreft met een executieve aanstelling tot en met schaal 8. Ook een andere werkbare afbakening van de doelgroep met een vergelijkbare omvang is voor mij bespreekbaar. Voor ons overleg is het van belang dat er in juli overeenstemming is bereikt in de Pensioenkamer over het verdwijnen van de FPU voor al het overheidspersoneel. Deze afspraken vormen de basis voor het overleg dat wij voeren over het verdwijnen van de politiespecifieke Afup. Omdat het ABP de afspraken uit de Pensioenkamer pas enkele dagen geleden heeft kunnen verwerken in een eerste aanzet van nieuwe berekeningen over het verdwijnen van de Afup, kan ik u in deze brief nog geen expliciet voorstel doen. In het formele overleg waarvoor ik u heb uitgenodigd, hoop ik u binnenkort een dergelijk voorstel wel te kunnen doen.



**Datum**  
31 augustus 2005

**Ons kenmerk**  
2005-0000212996

**Onderdeel**  
DGV/POL/AB

**Blad**  
6 van 8

### **Ziektekostenverzekering**

Zoals bekend heb ik samen met het NPI een Europese aanbestedingsprocedure gestart voor een nieuwe collectieve ziektekostenverzekering voor de politie. Naast de basisverzekering zal een aantal aanvullende pakketten worden aangeboden waaruit de beoogde deelnemers (het politiepersoneel, gepensioneerden en gezinsleden) zelf kunnen kiezen. De nieuw te kiezen verzekeraar mag daarbij geen rekening houden met de gezondheidstoestand van de deelnemer. De nieuwe verzekeraar zal door mij tevens worden aangewezen als rechtsopvolger van de Dienst Geneeskundige Verzorging Politie en zodoende zorgdragen voor de afwikkeling van de lopende zaken en declaraties. Wederom nodig ik u van harte uit om u hierbij aan te sluiten en actief betrokken te zijn bij de aanbestedingsprocedure.

Op dit dossier resteert naar mijn mening als bespreekpunt alleen de inkomensachteruitgang van twee specifieke groepen: de alleenverdieners en het gepensioneerde politiepersoneel. Ik ben bereid om voor beide categorieën tijdelijke overgangsmaatregelen te treffen in aanvulling op de algemene reparatiemaatregelen van het kabinet. Voor de alleenverdieners wil ik daarvoor één jaar een regeling treffen. Voor de gepensioneerden had ik al een aflopende overgangsregeling van vijf jaar voorgesteld.

### **Inkomen**

In juni hebben wij beiden inkomensberekeningen naar buiten gebracht. Gezien de grote verschillen tussen uw en mijn berekeningen heb ik u uitgenodigd om deze door een derde objectieve partij te laten bezien. U heeft daarop negatief gereageerd, omdat de verschillende uitkomsten worden veroorzaakt door verschillende uitgangspunten. Desondanks heb ik mijn berekeningen voorgelegd aan het CPB. Het CPB heeft mijn berekeningen getoetst en geconcludeerd dat de berekeningen op het punt van de nieuwe zorgverzekering op hoofdlijnen een juist beeld geven. Op onderdelen zijn volgens het CPB verbeteringen mogelijk, maar deze leiden in het algemeen niet tot grote veranderingen in de uitkomsten. Voor mij staat daardoor overeind dat het merendeel van het politiepersoneel er vanwege de nieuwe zorgverzekering niet op achteruit gaat en grote groepen er zelfs op vooruit gaan. Ik vind het jammer dat u de conclusie van het CPB niet wilt aanvaarden. Toen het CPB zich uitsprak over prestatiecontracten luisterde u overigens wel naar het CPB.

Op het gebied van vervroegd uittreden zijn onze uitgangspunten inderdaad te verschillend voor een cijfermatige vergelijking. U bent van mening dat het lagere uitkeringspercentage van 70% in plaats van 80% bij pensionering verwerkt moeten worden in de inkomensberekeningen van de werkenden, terwijl ik van mening ben dat daarmee geen realistisch beeld van de nieuwe situatie wordt gegeven.



**Datum**  
31 augustus 2005

**Ons kenmerk**  
2005-0000212996

**Onderdeel**  
DGV/POL/AB

**Blad**  
7 van 8

De afgelopen maanden heb ik gemerkt dat bij sommige politiemensen het idee leeft dat het werken bij de politie slecht wordt beloond. Sommigen geven aan dat zij –als brigadier- een inkomen hebben op bijstandsniveau. Deze klachten baren mij zorgen, omdat uit vergelijkend onderzoek door de Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam (SEO), blijkt dat het inkomen van de gemiddelde politiemans zo'n 8% hoger ligt dan in de marktsector. Gaarne wil ik samen met u onderzoeken waardoor deze negatieve beleving van het eigen inkomen wordt veroorzaakt en in deze beleving vervolgens zo mogelijk verandering te brengen.

Inkomensverbetering is bij de onderhandelingen over het algemeen het sluitstuk. De mogelijkheden die ik hiervoor zie, hangen sterk samen met de afspraken die wij op andere dossiers maken. Omdat de uitkomst daarvan nog volstrekt ongewis is, is het voor mij niet goed mogelijk om een concreet bod te doen. Wel wil ik met u de mogelijkheid verkennen of de inkomensverbetering gedifferentieerd kan worden zodat deze met name ten goede kan komen aan het personeel in de frontlinie.

### **Ten besluit**

De afgelopen maanden hebben wij niet onderhandeld over mijn voorstellen, omdat u deze te ver vindt afliggen van hetgeen voor u acceptabel is en omdat wij verschillende uitgangspunten hanteren. Ik hanteer de gewijzigde situatie voor alle Nederlanders op het terrein van pensioenen, arbeidsongeschiktheid en ziektekosten als uitgangspunt en u hanteert de huidige aanspraken van het politiepersoneel als uitgangspunt. Naar mijn mening is het heel goed mogelijk om – ondanks de verschillende uitgangspunten – toch te onderhandelen en tot overeenstemming te komen. Reden hiervoor is dat wij ondanks onze verschillen beiden het beste met de politie voorhebben. Ik heb echter van u begrepen dat het uw opzet is om al op 1 september a.s. conclusies te trekken over de kans van slagen om tot een aanvaardbaar onderhandelingsresultaat te komen. Ik acht dit een feitelijk onmogelijke deadline omdat wij tot op heden nog in het geheel geen open en reëel overleg hebben gevoerd over de diverse complexe dossiers waarvoor wij een oplossing moeten vinden. Om vast te kunnen stellen of wij al dan niet tot overeenstemming kunnen komen is een periode van intensief overleg nodig, waarbij ik de ambitie heb nog dit najaar tot overeenstemming te komen. Ik ben de komende maanden volledig beschikbaar om overleg te voeren en ik ga ervan uit dat u dat ook bent. Ook met het oog op de veiligheid in Nederland heeft u de plicht om het onderhandelingstraject een serieuze kans van slagen te geven.

Ik nodig u dan ook uit om het overleg met mij te starten. In deze brief heb ik voor dat overleg nadere voorstellen gedaan. Uw voorstellen wil ik ook graag bij het overleg betrekken. Om uw voorstellen op een goede wijze in het overleg te kunnen betrekken verzoek ik u dringend om mij een nieuwe integrale schriftelijke



**Datum**  
31 augustus 2005

**Ons kenmerk**  
2005-0000212996

**Onderdeel**  
DGV/POL/AB

**Blad**  
8 van 8

inzet voor het overleg te doen toekomen ter vervanging van uw eerdere inzetbrieven van 30 maart 2005, 18 april 2005 (NPB, ACP en VMHP) en 19 april 2005 (ANPV) waarvan ik in de informele verkenningen heb gemerkt dat uw eisen op punten zijn gewijzigd en uitgebreid met nieuwe onderwerpen.

Hoogachtend,  
DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,

J.W. Remkes

